Particulieremploi
PARCE QUE VOUS ÊTES TOUS PARTICULIERS

MODE D'EMPLOI

COMMENT RÉDIGER UN CONTRAT DE TRAVAIL POUR UN ASSISTANT MATERNEL ?

PÉRIODE D'ESSAI

- 3 mois maximum si la durée hebdomadaire de l'accueil est fixée à 1, 2 ou 3 jours.
- 2 mois maximum si la durée hebdomadaire de l'accueil est fixée à 4 jours.

CLAUSE SUR LA PÉRIODE D'ESSAI

Période d'adaptation

Pendant cette période, qui fait partie intégrante de la période d'essai, l'enfant et l'assistant maternel « font connaissance ». La période d'adaptation est rémunérée en fonction des heures réellement exercées. Il conviendra de préciser la durée de la période d'adaptation dans le contrat, ainsi que ces modalités de mise en œuvre.

DURÉE ET HORAIRES D'ACCUEIL DE BASE

CLAUSE SUR LA DURÉE DE L'ACCUEIL

Durée hebdomadaire : la durée conventionnelle de l'accueil est de 45 heures par semaine. Ceci n'est pas un maximum, ni un minimum : cela signifie simplement qu'à partir de la 46e heure d'accueil, les heures devront être majorées.
La durée maximale de travail d'un assistant maternel est fixée à **48 heures d'accueil par semaine**, sur une moyenne de 4 mois. Avec l'accord écrit du (de la) salarié(e), la moyenne peut être calculée sur une année, à condition que le total d'heures ne dépasse pas **2250 heures d'accueil par an.**

Nombre de semaines d'accueil : préciser s'il s'agit d'un accueil en **année complète**, sur 52 semaines, incluant les congés payés du (de la) salarié(e) ou en **année incomplète**, soit moins de 47 semaines dans l'année.

ATTENTION :
Il est nécessaire de prévoir précisément les semaines de non accueil dans l'année, ou indiquer un délai de prévenance pour la fourniture d'un planning.

JOURS FÉRIÉS

CLAUSE SUR LES JOURS FÉRIÉS

Prévoir si le (ou la) salarié(e) travaille les jours fériés et la rémunération de ces jours, qu'ils soient travaillés ou non.
À défaut de précision au contrat, la convention collective s'applique de plein droit.

CONGÉS PAYÉS

Jusqu'au 31 mai suivant le premier jour d'embauche, le (ou la) salarié(e) ne peut pas prendre de congés payés, la période de référence ne courant que du 1er juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1.

CLAUSE SUR LES CONGÉS PAYÉS

Il conviendra de prévoir les modalités de prise de congés pour cette année ainsi que leur mode de rémunération (sans solde ou anticipés).

Pour les années suivantes, prévoir le mode de versement de la rémunération (soit lors de la prise principale des congés, ou lors de chaque prise de congés ou encore par 1/12e chaque mois, selon le choix qui aura été mentionné dans le contrat de travail).

RÉGULARISATION

Si l'accueil s'effectue sur une année incomplète, compte tenu de la mensualisation du salaire, il sera nécessaire de comparer les heures d'accueil réellement effectuées avec celles rémunérées tel que prévu à l'article 7.2 b) de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur.
L'employeur sera tenu en cas de verser le résultat en faveur du salarié.

CLAUSE SUR LA RÉGULARISATION

Une clause est proposée dans le modèle de contrat de travail pour le cas contraire :
« En cas de trop perçu, l'assistant maternel s'engage à reverser au particulier employeur les sommes excédentaires ».

Nous attirons toutefois votre attention sur le fait qu'il s'agit d'une interprétation de l'article 18 d) de la convention collective. Aucun texte ne prévoit cette possibilité, il s'agira donc d'un accord contractuel.

INDEMNITÉS D'ENTRETIEN ET DE FRAIS DE REPAS

Selon la Fédération des Particuliers Employeurs de France, il faut calculer cette somme en fonction du nombre d'heures d'accueil.
Pour une heure, le montant de l'indemnité d'entretien s'obtient d'après le calcul suivant : montant minimum de l'indemnité d'entretien/9.

CLAUSE SUR LES INDEMNITÉS D'ENTRETIEN

L'EXPERTISE JURIDIQUE FEPEM VOUS ACCOMPAGNE
Nos juristes vous répondent du lundi au vendredi de 9 h 00 à 13 h 00 pour la métropole.
Numéro indigo
0 820 321 244
(0,12 €/min, tarif indicatif depuis un poste fixe, susceptible d'être modulé en fonction des opérateurs)
adh@fepem.fr